BOLETIN OFICIAL
DE LA
PROVINCIA DE SEGOVIA

Depósito legal: SG. 1-1958

SE PUBLICA LOS LUNES, MIERCOLES Y VIERNES

PRECIOS DE SUSCRIPCION

Ayuntamientos y Juzgados	650	pesetas
Otras entidades y particulares (trimestre)	200	"
Otras entidades y particulares (semestre)	400	"
Otras entidades y particulares (año)	800	"

VENTA DE EJEMPLARES SUELTOS

Precio del número corriente	7	pesetas
Precio del número atrasado	15	"
Número de más de tres años	25	"

ADMINISTRACION: San Agustín, 23 (Diputación Provincial)

Inmediatamente que los señores Alcaldes y Secretarios reciban este BOLETIN, dispondrán que se fije en el sitio de costumbre, donde permanecerá hasta el recibo del número siguiente. Los señores Secretarios cuidarán, bajo su más estricta responsabilidad, de conservar los números de este BOLETIN, coleccionados ordenadamente para su encuadernación, que deberá verificarse al final de cada año.

Las leyes, órdenes y anuncios que se manden publicar en los BOLETINES OFICIALES se han de remitir por todas las Autoridades al Gobernador respectivo, por cuyo conducto se pasará a los respectivos periódicos. Se exceptúa de esta regla al Excmo. señor Capitán General.

Los edictos y anuncios oficiales y particulares que sean de pago se satisfarán anticipadamente, a razón de 3,00 pesetas por palabra.

Una vez hayan sido aprobados por la Autoridad gubernativa, los interesados pasarán por la oficina de Recaudación de Arbitrios de la Excma. Diputación.

2784

PRESIDENCIA DEL GOBIERNO

DIRECCION GENERAL DEL INSTITUTO GEOGRAFICO NACIONAL

CATASTRO TOPOGRAFICO PARCELARIO

Dispuesto por esta Dirección General el comienzo de los trabajos de campo para la realización del Catastro Topográfico Parcelario en los términos municipales siguientes:

OTERO DE HERREROS
VEGAS DE MATUTE
VALDEPRADOS
ORTIGOSA DEL MONTE
LA LOSA

Se pone en conocimiento de los propietarios e interesados, a los efectos prevenidos por las Leyes en vigor de 6 de agosto de 1932 y 23 de marzo de 1906 y sus Reglamentos correspondientes, que deberán deslindar o señalizar las parcelas rústicas de su propiedad en dichos términos municipales, según instrucciones existentes en los Ayuntamientos respectivos.

Para la realización de estos trabajos de deslinde o señalamiento se fija un plazo de tres meses, a partir de la fecha de publicación del presente anuncio.

Madrid, 1 de septiembre de 1983.—El Director general, Emilio Murcia Navarro.

2788

Gobierno Civil de Segovia

Declaración oficial de extinción de epizootias de fiebre aftosa en los términos municipales de Zarzuela del Monte, Vegas de Matute y Muñopedro

A propuesta de la Jefatura Provincial de Producción y Sanidad Animal de Segovia, y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 140 del vigente Reglamento de Epizootias, se declara oficialmente extinguida la enfermedad denominada "fiebre aftosa", vulgarmente llamada "gripe", en el ganado bovino de Zarzuela del Monte y Vegas de Matute y el ovino de Muñopedro, que fue declarado oficialmente con fecha 7 de julio de 1983 en Zarzuela del Monte y Vegas de Matute y 31 de mayo del corriente año en Muñopedro.

Burgos, 6 de septiembre de 1983.—El Consejero de Agricultura, Ganadería y Montes de la Junta de Castilla y León, Firmado: Jaime González González.

2821

DELEGACION DE HACIENDA DE SEGOVIA

TESORERIA

RECTIFICACION DEL ITINERARIO DE COBRANZA DE LA ZONA DE CUELLAR

Por error padecido al consignar los días de cobranza en los pueblos de esta Zona y teniendo en cuenta que algunos coinciden en domingo, queda anulado el itinerario publicado en el Boletín Oficial de la provincia del día 12 del actual, y, en consecuencia, se publica el siguiente:

Segovia, 13 de septiembre de 1983.—El Tesorero de Haciendo, Gregorio Parra Carravilla.

MUNICIPIOS	Día	Mes	Horas
ZONA DE CUELLAR			
Adrados	29	Stmbre.	9 a 15
Aguilafuente	30 y 1	St.-Oct.	"
Aldeasoña...	27	Stmbre.	"
Arroyo de Cuéllar	20	"	"
Calabazas...	17	"	"
Campo de Cuéllar	16	"	"
Castro de Fuentidueña... ...	6	Otbre.	"
Cobos de Fuentidueña... ...	16	Stmbre.	"
Cozuelos de Fuentidueña ...	26	Otbre.	"
Cuéllar	16 al 15	Set.-Nv.	9 a 15 y 16 a 19
Cuevas de Provanco...	5 y 6	Otbre.	9 a 15
Chañe	17 y 18	"	"
Chatún...	16	Stmbre.	"
Dehesa y Dehesa Mayor ...	17	"	"
Fresneda de Cuéllar...	1	Otbre.	"
Frumales	20	Stmbre.	"

MUNICIPIOS	Día	Mes	Horas
Fuente el Olmo Fuentidueña.	11 y 12	Otbre.	9 a 15
Fuente el Olmo de Iscar ...	17	Stmbre.	"
Fuentepelayo	24 y 25	Otbre.	"
Fuentepiñel	15	"	"
Fuentesaúco de Fuentidueña.	19 y 20	"	"
Fuentes de Cuéllar	19	Stmbre.	"
Fuentesoto	5	Otbre.	"
Fuentidueña	10	"	"
Gomezserracín	22	Stmbre.	"
Hontalbilla	17 y 18	Otbre.	"
Laguna de Contreras	7 y 8	"	"
Lastras de Cuéllar	27 y 28	Stmbre.	"
Lovingos	19	"	"
Mata de Cuéllar...	21	"	"
Membibre de la Hoz	26	"	"
Moraleja de Cuéllar...	24	"	"
Narros de Cuéllar	15	Otbre.	"
Navalmanzano	19 y 20	"	"
Navas de Oro...	28, 29, 30	Stmbre.	"
Olombrada	21 y 22	Otbre.	"
Perosillo	24	Stmbre.	"
Pinarejos	25	Otbre.	"
Pinarnegrillo	21 y 22	"	"
Remondo	22	Stmbre.	"
Sacramenia	3 y 4	Otbre.	"
Samboal	13 y 14	"	"
San Cristóbal de Cuéllar ...	21	Stmbre.	"
Sanchonuño	26	"	"
San Martín y Mudrián... ...	10 y 11	Otbre.	"
San Miguel de Bernuy	21	Stmbre.	"
Torreadrada	4	Otbre.	"
Torrecilla del Pinar...	13 y 14	"	"
Valtiendas...	7 y 8	"	"
Vallelado	23	Stmbre.	"
Vegafría	26	"	"
Villaverde de Iscar	19 y 20	"	"
Zarzuela del Pinar	23 y 24	"	"

2341

Dirección Provincial de Trabajo y S. Social

Visto el acuerdo de adhesión suscrito por la representación de la Empresa CASTELLANA DE BEBIDAS GASEOSAS, S. A. (CASBEGA), y el Delegado de Personal del centro de trabajo de Segovia, el día 21 de abril de 1983, recibido en esta Dirección Provincial el día 20 de julio de 1983, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 92.1 del Estatuto de los Trabajadores y 2, b) y 6 del R. D. 1040/1981, de 22 de mayo,

ESTA DIRECCION PROVINCIAL ACUERDA:

Primero.—Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección Provincial, con notificación a las partes del acuerdo de adhesión del centro de trabajo de CASBEGA, S. A., en Segovia, al Convenio Colectivo de dicho empresa, aplicable en los centros de trabajo de Barajas y Fuenlabrada, publicado en el número 135 del Boletín Oficial de la provincia de Madrid de 9 de junio de 1983.

Segundo.—Remitir el texto de dicho Convenio al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

Tercero.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la provincia.

Segovia, 26 de julio de 1983.—El Director provincial de Trabajo, Rafael Gil Blázquez.

CONVENIO COLECTIVO DE CASBEGA, S. A.

CAPÍTULO I

REPRESENTACION, AMBITO DE APLICACION Y EXTENSION

Artículo 1.°

El contenido del presente Convenio ha sido pactado por la Dirección de CASBEGA, S. A., y los representantes de los trabajadores de los centros de trabajo de Barajas y Fuenlabrada. En todo caso, lo acordado tendrá naturaleza contractual y, por tanto, generará obligaciones para ambas partes.

Artículo 2.° *Ambito territorial.*

Es de aplicación a los centros de trabajo de Barajas, Madrid y Fuenlabrada.

Artículo 3.° *Ambito personal.*

Es de aplicación a la totalidad del personal que presta sus servicios en los centros de trabajo de Barajas, Madrid y Fuenlabrada.

Artículo 4.° *Ambito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el día 1.° de enero de 1983, sea cual fuere su fecha de formalización, alcanzando su vigencia hasta el 31 de diciembre del corriente año.

Cualquiera de las partes convinientes podrá solicitar la renovación del mismo dentro de los tres últimos meses de su vigencia, entendiéndose prorrogado tácitamente año tras año si no se denunciase.

CAPÍTULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 5.° *Generalidades.*

La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la Dirección de CASBEGA, S. A., dentro de las normas y orientaciones legales, respondiendo de su uso ante la autoridad laboral competente.

Sin merma de la autoridad reconocida en el párrafo anterior a la Dirección de CASBEGA, S. A., el Comité de Empresa o Delegados de Personal, donde aquél no existiese, tendrán la función de asesoramiento, orientación y propuesta en lo referente a la organización y racionalización del trabajo, conforme a los fines legalmente atribuidos a los representantes sindicales.

Los nuevos sistemas que se adopten no perjudicarán la situación profesional ni económica de los trabajadores, antes al contrario, tenderán a mejorar las condiciones de los mismos.

CAPÍTULO III

CLASIFICACION PROFESIONAL

Artículo 6.° *Clasificación por departamentos. Grupos profesionales.*

CASBEGA, S. A., se compone de los siguientes Departamentos:

DEPARTAMENTO COMERCIAL

— Director de Departamento.
— Jefe de Ventas.
— Adjuntos.
— Coordinadores.
— Promotores.
— Oficiales 1.ª
— Oficiales 2.ª
— Ayudantes.
— Peones especializados.
— Peones.

DEPARTAMENTO TECNICO

— Director de Departamento.
— Jefe de Producción.
— Adjunto, Jefe de Sección.
— Jefes de Sala, Jefes de Taller, Subjefe de Almacén.
— Capataces de Turno.
— Controles de Almacén.
— Oficiales 1.ª
— Oficiales 2.ª
— Ayudantes.
— Peones Especializados.
— Peones.

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO

— Director de Departamento.
— Jefe de Departamento.
— Jefe de Sección, Cajero.
— Subjefe de Administración, Subcajero.
— Monitor.
— Oficiales 1.ª
— Oficiales 2.ª
— Auxiliares, Telefonistas, Ordenanza.
— Subalternos.
— Mujeres de limpieza.
— Botones.

SERVICIO MEDICO

— Jefe de Servicio.
— A. T. S.
— Auxiliar de Clínica.

CAPÍTULO IV

INGRESOS, ASCENSOS Y CESES

Artículo 7.°

La edad mínima de admisión de personal se establece en 16 años. Los menores de 18 años no podrán realizar trabajos penosos ni nocivos, así como nocturnos, ni horas extraordinarias.

Se promocionará el trabajo de los menores de 18 años, enseñándoles el oficio y procurando no emplearlos en labores que puedan menoscabar su dignidad.

El período de aprendizaje será de dos años, es decir, de 16 a 18 años, estando la empresa obligada al ascenso de categoría a la finalización de dicho período.

Artículo 8.° *Período de prueba.*

El período de prueba del personal se establece de la siguiente forma:

— 14 días para los trabajadores manuales.
— 30 días para los técnicos no titulados y administrativos.
— 90 días para los técnicos titulados.

Finalizado el período de prueba, el trabajador pasa a ser fijo en la empresa, salvo el caso de ser contratado por temporada, eventual, interino o para obra o servicio determinado.

Son de libre designación de la empresa los cargos de Jefatura, Control, Cajero, Subalterno y Telefonista.

Las plazas de promoción existentes deberán ser cubiertas por el personal de la empresa.

Sólo en el caso de que no hubiera aspirantes o que se demostrara la incapacidad de éstos, podrá la empresa recurrir a personal ajeno a la misma.

Artículo 9.° *Ascensos.*

Los Auxiliares de Administración con una antigüedad superior a 10 años en la empresa, así como los Peones Especializados con una antigüedad de 2 años, serán automáticamente ascendidos a la categoría inmediata superior.

El resto de las vacantes que se produzcan deberán ser cubiertas mediante examen, para el cual se constituirá un tribunal calificador de acuerdo con las normas establecidas al efecto. Este tribunal tendrá en cuenta las siguientes circunstancias: antigüedad en la empresa, situación física en que se encuentre y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan.

El haber superado satisfactoriamente las pruebas no implica la confirmación inmediata en el nuevo puesto, ya que el candidato deberá pasar un período de prueba semejante al del personal de nuevo ingreso para esta categoría. Al finalizar éste, la empresa podrá confirmarlo en el puesto o rechazarlo de acuerdo con su criterio, pasando notificación al Comité de Empresa.

Artículo 10. *Ceses.*

En caso de que un trabajador quisiera cesar en su puesto de trabajo deberá notificarlo a CASBEGA, S. A., y al Comité de Empresa o Delegado de Personal con una antelación de 15 días; en caso contrario, le serán descontados los días de retraso habidos en el aviso.

CAPÍTULO V

REGIMEN ECONOMICO

Artículo 11. *Incremento salarial.*

Para el presente año 1983 se pacta expresamente un incremento del 10,5 por 100, en condiciones de homogeneidad sobre la masa salarial de 1982.

Igualmente se acuerda que, además del incremento anterior, se abonen con efectos de 1.° de enero, y en compensación absorbible de una posible revisión salarial, otro incremento de 4,2 puntos sobre la misma masa salarial de 1982.

Consecuencia de lo anterior es que si el comportamiento de I. P. C. al 30 de septiembre, de acuerdo con las tablas del A. I., obligara a efectuar una revisión salarial sobre el 10,5 por 100 pactado, igual o inferior a los 4,2 puntos abonados a cuenta, esta revisión no se llevaría a efecto por quedar automáticamente absorbida.

En cambio, si del comportamiento del I. P. C. a 30 de septiembre se derivase la necesidad de proceder a una revisión salarial sobre el 10,5 por 100 superior a los 4,2 puntos abonados a cuenta, dicha revisión se efectuaría por la diferencia.

El reparto del 14,7 por 100 sobre la masa de 1982 se hará de la siguiente forma:

1.—Los salarios base, plus convenio, gratificaciones y complementos de actividad de mando se incrementarán en su cómputo anual en el 13 por 100 (anexos 1 y 2).

2.—La comisión unitaria por caja vendida y selección de envases permanecerá congelada para 1983 (anexo 3).

3.—La fórmula de cálculo del incentivo no experimentará variación sobre la del año anterior.

4.—Se establece un plus de convenio adicional por secciones y categorías para los niveles 6, 7, 8, 9, 10 y 11 equivalente al 13 por 100 de la media de comisiones devengada por categoría el pasado año para el personal del Departamento Comercial; al 20 por 100 de la media de incentivos devengada por categorías el pasado año para al personal de Administración, y el 25 por 100 de la media de incentivos devengada por categorías el pasado año para el resto del personal de fábrica.

El porcentaje de antigüedad reflejado en el anexo 4 se aplicará solamente sobre el salario base (anexo 1 y 2, 1.ª columna).

Artículo 12. *Subnormalidad.*

Como ayuda económica queda establecida la cantidad de 11.300 pesetas mensuales, que se abonará a los traba-

jadores con cónyuges y/o hijos subnormales, siempre y cuando se acredite su condición de tal.

Artículo 13. *Jornada nocturna.*

El personal que trabaje entre las 20 y las 6 horas percibirá un suplemento por el trabajo nocturno equivalente al 30 por 100 de su salario.

Quien trabaje parte de la jornada dentro del tiempo indicado sin exceder de tres horas y media percibirá el suplemento antes indicado sobre las horas trabajadas dentro de este tiempo.

Si las horas trabajadas en la jornada nocturna exceden de tres horas y media, dicho suplemento se percibirá por el total de la jornada trabajada.

Este suplemento no se abonará cuando el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Artículo 14. *Trabajos de categoría superior.*

A petición de la empresa, el trabajador deberá realizar trabajos de categoría superior a la suya.

Esta situación sólo podrá darse, accidentalmente, en los siguientes supuestos: por ausencias temporales de sus productores, originadas por accidentes, enfermedad, licencias, vacaciones, servicio militar, excedencias y situaciones semejantes.

Se realizará de forma rotativa entre los posibles trabajadores afectados siempre que para el citado puesto no se requiera unos conocimientos o aprendizaje especial.

Asimismo como consecuencia del desdoblamiento de puestos de trabajo durante la época de mayor actividad de nuestra industria; en este caso, tales trabajos no tendrán una duración superior a seis meses dentro de cada anualidad. Si se superase dicho período ocupando el citado puesto de categoría superior distintos productores de categorías inferiores, se entenderá que existe vacante en la plantilla, y la Dirección de la Empresa convocará las oportunas pruebas para cubrirla. Si es el mismo productor el que ha realizado trabajos de categoría superior, seis meses durante un mismo año u ocho durante dos, se le reconocerá la categoría.

El personal afectado tendrá derecho a la retribución correspondiente a los trabajos que realmente desempeñe, percibiendo, en este caso, dicha retribución desde el primer día.

Artículo 15. *Trabajos de categoría inferior.*

Por necesidades transitorias o imprevistas o por inexistencia de puestos de trabajo, la empresa podrá destinar a un trabajador a realizar funciones correspondientes a una categoría inferior durante el período estricto que subsistan las expresadas circunstancias, y conservando siempre el salario y demás emolumentos correspondientes a su categoría. Ello se realizará de forma rotativa entre los posibles trabajadores afectados, siempre que no hubiese conformidad para llevarlos a cabo por parte de cualquiera de dichos productores. Fuera de los casos anteriores, intervendrían los representantes de los trabajadores junto con la Dirección.

Artículo 16. *Pagas extraordinarias.*

Se establecen en el presente Convenio cuatro gratificaciones extraordinarias, que serán abonadas por la empresa dentro de la primera decena de los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre sobre los siguientes conceptos:

— Salario base más antigüedad, plus convenio I y II, gratificaciones (anexos 1 y 2).

Sin perjuicio de la pagas establecidas en el apartado anterior, CASBEGA, S. A., abonará a su productores las siguientes gratificaciones por años de servicio en la empresa: una mensualidad al cumplir los 10 años, una y media al cumplir los 15, dos al cumplir los 20 y tres al cumplir los 25, del salario base más antigüedad y plus convenio, que se harán efectivas por trimestres vencidos.

Capítulo VI

JORNADA, HORAS EXTRAORDINARIAS Y VACACIONES

Artículo 17. *Jornada laboral.*

Se establece una jornada de 2.000 horas, que corresponden a 250 días de ocho horas de trabajo para la vigencia del presente Convenio.

Dentro de los 250 días de trabajo efectivo están comprendidos dos sábados a trabajar, que para los centros de Barajas y Fuenlabrada serán los siguientes:

Abril ... ... Día 2 (Sábado Santo).
Julio ... ... Día 23.

Dada la dificultad que supone para el normal desarrollo del trabajo el hecho de que los centros de Barajas y Fuenlabrada tengan festividades locales diferentes, se acuerda expresamente que los trabajadores de Fuenlabrada se rijan por el mismo calendario laboral de Madrid-Barajas trabajando y librando los mismos días en ambos centros.

Artículo 18. *Trabajo a tarea.*

El personal de Distribución, Comercialización, Ventas y otros departamentos afines trabajará a tarea.

La empresa determinará la tarea a realizar por cada empleado, respetando las disposiciones vigentes sobre jornada y, en especial, cuanto se recoge en el artículo 17 del presente Convenio.

El trabajador que considere excesiva la tarea señalada formulará, por escrito razonadamente, la correspondiente reclamación ante su superior inmediato, el cual estará obligado a verificar dicha reclamación y emitir el oportuno informe en el plazo de siete días. Dicho informe será conocido por el Comité o Delegado de Personal y por la Dirección de la Empresa, la cual resolverá inmediatamente.

En caso de retirada del carné de conducir por causas no imputables al conductor, CASBEGA, S. A., destinará al trabajador a otras tareas que no resulten vejatorias para el mismo, manteniéndose su categoría y su remuneración salarial normal.

Artículo 19. *Horas extraordinarias.*

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

1.—Horas extraordinarias habituales: Supresión.

2.—Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes, incluidos los derivados de aquéllos, así como en caso de pérdidas de materias primas: Realización.

3.—Horas extraordinarias por pedidos o períodos puntas de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas del negocio: Mantenimiento siempre que no quepa la utilización de las distintas medidas de contratación temporal previstas por la Ley.

4.—En ningún caso las horas superarán los límites legales establecidos: 2 al día, 15 al mes y 100 al año.

De todas estas horas se pasará una información mensual al Comité para su control y conocimiento.

Artículo 20. *Vacaciones.*

El personal de CASBEGA, S. A., disfrutará de un período de vacaciones de 30 días anuales.

El disfrute de las vacaciones será durante los doce meses del año y se hará de forma rotativa para los centros de trabajo de Barajas y Fuenlabrada, por departamentos y categorías.

Al objeto de compensar la eneludible necesidad de espaciar las vacaciones a lo largo de todo el año, se establece una bolsa de vacaciones a la que tendrán derecho todo trabajador siempre que, como mínimo, el período disfrutado sea de 10 días consecutivos, en cuyo caso se aplicará, respecto al total de días, la proporcionalidad correspondiente. La cuantía de dicha bolsa será la siguiente:

A) En los meses de enero, febrero, marzo y noviembre: 50.000 pesetas.

B) En los meses de abril, mayo, octubre y diciembre: 25.000 pesetas.

Capítulo VII

ENFERMEDADES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 21. *Incapacidad Laboral Transitoria.*

ENFERMEDAD.

La prestación económica por Incapacidad Laboral Transitoria, derivada de enfermedad, será la siguiente:

DISTRIBUCION—Salarios, 100 por 100. Comisiones, 75 por 100.

OTRAS SECCIONES. Salarios, 100 por 100. Incentivos, 100 por 100. Se exceptuarán las horas extras si las hubiere.

En todo caso, los tres primeros días de enfermedad serán descontados a todos los efectos, excepto el sueldo base que se mantiene respetado.

Las prestaciones económicas extraordinarias que se indican en los apartados anteriores quedarán sin efecto para aquellos productores en los que se comprueben irregularidades en el sentido de no cumplir las prescripciones médicas establecidas, bien por los médicos de la Seguridad Social o por los del Servicio Médico propio, tales como reposo, permanencia en domicilio, curas, tratamiento, pruebas determinadas por el Servicio Médico a las que no pueden negarse, etc.

En caso de hospitalización, las prestaciones económicas por Incapacidad Laboral Transitoria se entenderán efectivas desde la hospitalización en los haberes citados, sin descuento de los tres primeros días.

El contenido de este artículo se entenderá complementario y no adicional de las prestaciones otorgadas por el I. N. P.

ACCIDENTES DE TRABAJO.

Las prestaciones económicas por Incapacidad Laboral Transitoria derivada de accidente de trabajo, no voluntario ni imputable al productor por cualquier concepto, será del 100 por 100 de los conceptos expresados en el artículo anterior, desde el primer día de baja.

El contenido de este artículo se entenderá complementario y no adicional de las prestaciones otorgadas por la Mutua Patronal correspondiente.

Artículo 22. *Licencias.*

Todo el personal fijo tendrá derecho a disfrutar, previa solicitud por escrito y posterior justificación del hecho causante, licencia retribuida en los casos que a continuación se relacionan:

a) Por matrimonio, 17 días naturales.

b) Tres días laborables en los casos de muerte del cónyuge, ascendiente, padres políticos, descendientes o hermanos, cuando el hecho causante se produzca dentro de la provincia; cuando lo sea fuera, el plazo será de 7 días naturales.

c) Tres días laborables en los casos de enfermedad grave del cónyuge, ascendientes, padres políticos, descendientes y alumbramiento de la esposa, cuando el hecho causante se produzca dentro de la provincia; cuando lo sea fuera, el plazo será de 7 días naturales.

d) Un día por fallecimiento de hermanos políticos.

e) El tiempo necesario para el cumplimiento de las funciones de carácter Sindical o Público en los cargos representativos, siempre que medie la oportuna y previa convocatoria y subsiguiente justificación de la autorización del período convocado, y no exceda de cinco días alternos o dos consecutivos en el transcurso de un mes, salvo salidas fuera de la localidad, que serán justificadas por la autoridad que convoque.

f) Dos días naturales por traslado de su domicilio habitual.

g) Un día por boda de hijos, hermanos o hermanos políticos.

h) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de Formación Profesional en la forma que se regule en la legislación vigente.

i) La mujer trabajadora tendrá derecho, al menos, a un período de descanso laboral de ocho semanas antes del parto y ocho postparto. El período postnatal será, en todo caso, obligatorio y a él podrá sumarse, a petición de la interesada, el período de descanso no disfrutado antes del parto. Además, tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrá dividir en dos fracciones cuando la destine a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. La mujer trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal de media hora con la misma finalidad.

Artículo 23. *Excedencias.*

En los casos de nombramiento por cargo político o ejercicio de cargo sindical, CASBEGA, S. A., deberá conceder el pase a situación de excedencia a sus trabajadores o petición de éstos.

Por su parte, CASBEGA, S. A., en los dos referidos casos, puede exigir la excedencia forzosa del trabajador cuando le impida dedicarse a su trabajo habitual. Esta situación de excedencia terminará al desaparecer las causas que la motivaron, y el tiempo que durase se considerará como servicio activo a los efectos de antigüedad en la empresa.

Una vez finalizada la excedencia, el trabajador automáticamente será destinado a ocupar su puesto habitual u otro de igual categoría.

Igualmente se concederá excedencia voluntaria al personal fijo que, como mínimo, poseyera una antigüedad de dos años en la empresa, con una duración no inferior a un año ni superior a cinco y siempre que los productores que ya se encontrasen en tal situación no excediese de un 5 por 100 de la plantilla. El tiempo que dicho trabajador permaneciese en dicha situación de excedencia voluntaria no será computable ni para la antigüedad ni ningún otro efecto. No podrá producirse excedencia en favor de los trabajadores que no tengan la condición de fijos.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria el trabajador deberá cumplir un nuevo período de cuatro años de servicio efectivo en la empresa. Solicitado el reingreso por el trabajador que disfrutaba de la excedencia, será destinado a ocupar la primera vacante que se produzca de igual o similar categoría.

Artículo 24. *Excedencia especial.*

Excedencia por alumbramiento del personal femenino.—Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Personal de Servicio Militar.—Los trabajadores fijos o de plantilla que, voluntaria o forzosamente, se incorporen a cumplir su Servicio Militar, tendrán reservado su puesto de trabajo durante el período de duración de dicho servicio y dos meses más, salvo enfermedad.

El trabajador que se encuentre cumpliendo el Servicio Militar podrá reintegrarse cuando tenga un permiso temporal mínimo de un mes, en jornadas completas o por horas, siempre que medie en ambos casos la oportuna autorización militar para poder trabajar.

Los trabajadores que se incorporen al Servicio Militar obligatorio o voluntario, y lleven más de dos años de servicio en la empresa, tendrán derecho a percibir las pagas extraordinarias establecidas en este Convenio.

Artículo 25. *Premio jubilación.*

Al producirse la jubilación de un productor de CASBEGA, S. A., se le concederá un premio equivalente a seis mensualidades de los siguientes conceptos: salario base más antigüedad, plus convenio I y II y gratificación (anexos 1 y 2), siempre que reúna la condición de haber prestado 25 años ininterrumpidos de servicio en la empresa.

CAPÍTULO VIII

SALIDAS, DIETAS Y TRASLADOS

Artículo 26. *Salidas y dietas.*

Cuando CASBEGA, S. A., precise que sus trabajadores se trasladen accidentalmente a localidades distintas de las de su centro de trabajo habitual, además del salario que aquellos productores perciban, deberán recibir 3.030 pesetas diarias en concepto de dietas.

De existir posibilidad de regreso a su centro de trabajo habitual en el día, la dieta será de 1.370 pesetas.

No se considerarán traslados accidentales los desplazamientos del personal de Distribución que se realizan para el cumplimiento de sus funciones, siempre que no sea pernoctar fuera de su domicilio.

Asimismo, se acuerda que cuando la empresa precise trasladar temporalmente trabajadores entre los centros de Barajas y Fuenlabrada, ésta abonará 1.000 pesetas por trabajador y día efectivamente trabajado en compensación de los gastos e incomodidades que el traslado pudiera ocasionarle.

Artículo 27. *Traslado de personal.*

Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado, sólo podrá efectuarse por: necesidades del trabajo, solicitud del interesado, por acuerdo entre CASBEGA, S. A., y el trabajador y por permuta con otro trabajador de distinta localidad.

CAPÍTULO IX

FALTAS Y SANCIONES

Artículo 28. *Faltas y sanciones.*

En el supuesto de medidas disciplinarias por parte de CASBEGA, S. A., tales como propuesta de despido o sanciones, éstas deberán ser comunicadas por escrito al trabajador y al Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Cuando sea llamado cualquier trabajador por la Dirección o Jefe de Sección por faltas laborales, el trabajador podrá acudir acompañado por uno o dos miembros del Comité.

En el caso de no ser comunicado al Comité de Empresa o Delegados de Personal tales sanciones, éstas quedarían sin efecto.

No será despedido ningún trabajador por motivos políticos o sindicales.

CAPÍTULO X

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 29. *Seguridad e Higiene en el Trabajo.*

En cuantas materias afecten a Seguridad e Higiene en el Trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Estatuto de los Trabajadores y Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (O. I. T.) ratificados por España e incorporados al Derecho Positivo Español.

Será competencia del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo la vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene, así como la tramitación o propuesta de notificaciones de las condiciones de trabajo y la tramitación de expedientes.

En aquellos centros donde no exista Comité de Seguridad e Higiene, será competencia del Comité de Empresa o Delegados de Personal la vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene.

CAPÍTULO XI

DERECHOS SINDICALES

Artículo 30. *Delegados sindicales.*

En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 250 trabajadores y cuando los Sindicatos o Centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15 por 100 de quélla, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado.

El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquiera de los centros de trabajo, deberá acreditarlo ante la empresa de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado Delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo de los respectivos centros de trabajo, y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

FUNCIONES DE LOS DELEGADOS SINDICALES

1.—Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de la Empresa.

2.—Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3.—Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y por el presente Convenio a los miembros del Comité de Empresa.

4.—Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general, y a los afiliados al Sindicato.

5. Serán, asimismo, informados y oídos por la empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo en general y, sobre todo, proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6.—Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7.—Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del Sindicato, cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios, que deberá establecerse dentro de la empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

8.—Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias.

9.—Cuota sindical.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la empresa descontará en nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertence, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

La empresa efectuará las antedichas detracciones salvo indicación en contrario.

La Dirección de la Empresa entregará una copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiere.

Artículo 31. *Funciones del Comité de Empresa o Delegados de Personal.*

1.—Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los Comités de Empresa o Delegados de Personal las siguientes funciones:

A) Ser informado por la Dirección de la Empresa:

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

b) Anualmente, conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y de cuantos documentos se dan a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciociones de jornada sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

d) En función de la materia que se trata:

1.—Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2.—Sobre la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3.—El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

4.—Sobre sanciones impuestas por faltas y, en especial, en supuestos de despido.

5.—En lo referente a las estadistícas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestrabilidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

C) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

D) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa, de acuerdo con lo pactado en el presente Convenio.

E) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y b) del punto A) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

G) El Comité velará no sólo porque en los precesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino, también, por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Artículo 32. *Derecho de reunión y asamblea.*

Se estará a lo que marquen las disposiciones legales vigentes.

Artículo 33. *Garantías sindicales.*

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio

legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal, y el Delegado del Sindicato a que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas como a continuación se relaciona:

— En los centros hasta 100 trabajadores. 15 horas.
— De 101 a 250 trabajadores ... ... 25 horas.
— De 251 en adelante ... ... 40 horas.

Estas horas podrán computarse acumulativamente, sin rebasar el máximo total.

Artículo 34. *Prendas de trabajo.*

a) Para el personal de fábrica, CASBEGA, S. A., facilitará un equipo de verano y otro de invierno, el calzado reglamentario determinado por las normas de seguridad, así como guantes de seguridad según necesidades.

b) Para el personal de reparto, CASBEGA, S. A., facilitará un equipo de verano y otro de invierno, así como un equipo de lluvia y guantes. Asimismo, CASBEGA, S. A., dotará a sus distribuidores de dos pares de zapatos al año, unos para verano y otros para invierno, respondiendo los trabajadores de su correcto uso y conservación.

Artículo 35. *Economato.*

CASBEGA, S. A., de acuerdo con el Comité de Empresa, ha concertado un contrato laboral para los empleados que voluntariamente quieran adherirse, estableciéndose el pago de la cuota de la siguiente forma: 75 por 100 CASBEGA, S. A., y un 25 por 100 el trabajador.

Artículo 36. *Características especiales de Distribución.*

CASBEGA, S. A., y sus trabajadores coinciden en la problemática que supone el servicio a determinados clientes por el difícil acceso a cuevas y almacenes, y el consiguiente riesgo de accidentes, por lo cual, en estos determinados lugares habrá que estudiar conjuntamente, entre las partes interesadas, para solucionarlo de la forma más conveniente y que reúna las condiciones más razonables para evitar dichos impedimentos.

Artículo 37. *Clásula de absorción.*

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente Convenio se establecen con carácter de mínimas, por lo que las situaciones actuales implantadas en los distintos centros de CASBEGA, S. A., que impliquen condiciones más beneficiosas con respecto a lo convenido en el presente Convenio, subsistirán para aquellos trabajadores que vinieran disfrutándolas.

Artículo 38. *Disposiciones legales de rango superior.*

Si por las disposiciones legales de rango superior a este Convenio se modificaran las condiciones económicas del mismo, éstas serán de aplicación cuando, estimadas en su conjunto, sean más beneficiosas.

Artículo 39. *Cálculo salario/día.*

Para calcular el salario día se dividirá el importe total anual de los conceptos: salario base más plus convenio I entre 485 días (anexos 1 y 2).

Artículo 40.

En todo cuanto no está previsto en el presente Convenio regirán las normas establecidas en el Reglamento de Régimen Interior o en las disposiciones legales vigentes.

(Continuará)

1758

JUNTA ELECTORAL DE ZONA DE SEPULVEDA

A C U E R D O

Relación de municipios donde deben celebrarse Elecciones Locales parciales:

MUNICIPIO DE PUEBLA DE PEDRAZA

Elección de un Concejal

Sepúlveda, 5 de septiembre de 1983.—El Presidente, José María Gugliere Vázquez.

ADMINISTRACION MUNICIPAL

2737

A Y L L O N

Don Félix Buquerín Gutiérrez, Alcalde - Presidente del Ayuntamiento de Ayllón, provincia de Segovia.

Hace saber: Que durante los días hábiles comprendidos entre el 16 de septiembre y el 15 de noviembre, ambos inclusive, serán pasados al cobro en período voluntario los recibos del presente año, correspondientes a las exacciones siguientes: Tasas por recogida de basuras, tasas por abastecimiento de agua, tasas por alcantarillado, tasas por tránsito de animales, tasas por escaparates y letreros en la vía pública.

Los contribuyentes afectados podrán realizar los pagos de sus deudas tributarias en la oficina de la Recaudación Municipal, situada en la parte baja de la Casa Consistorial, conjuntamente con los recibos de los Impuestos de Contribuciones estatales, en las fechas concretas que oportunamente se comunicarán, durante dicho plazo, y desde el día 20 hasta el último del mes de noviembre con el recargo de prórroga del 5 por 100 establecido en el artículo 92 del Reglamento General de Recaudación. Asimismo, se recuerda que los contribuyentes pueden hacer uso de la domiciliación del pago a través de Entidades bancarias o Cajas de Ahorro.

Transcurridos los indicados plazos (voluntario y de prórroga), se iniciará el procedimiento ejecutivo de apremio administrativo, de conformidad con las disposiciones establecidas en el vigente Reglamento General de Recaudación, procediéndose al cobro de las cuotas que no hayan sido satisfechas con el recargo del 20 por 100, siendo este recargo incompatible con el de prórroga.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Ayllón a 1 de septiembre de 1983.—El Alcalde, Félix Buquerín Gutiérrez.

Imprenta Provincial.—Cardenal Zúñiga, 8